

市人事室給与課長、制度担当課長、教育委員会事務局教職員給与・厚生担当課長以下、市労組連執行委員長以下との本交渉

令和3年5月26日（水曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（組合）

ただいまから夏季一時金に関する団体交渉を行いたい。

要求については市労組連各単組から申入れを行っているところである。

要求内容は、基準月収の3.0月、プラス定額50,000円を6月30日に支給するよう求めている。また、①職務段階別加算についてはこれを撤廃し、一律に増額をはかること。あわせて、格差解消にむけて具体的措置を講ずること。②勤勉手当への人事評価による成績率の反映や「実勤務・欠勤日数の区分に応じた割合」については廃止すること。③再任用職員、非正規職員についても本務職員と同様に措置すること、を申し入れている。

また今年度より、夏季要求として、夏季休暇の日数を増やすこと、半日取得を求めることを申し入れた。

支給額については、条例どおり実施となれば、前年度より0.025月ダウンの2.225月となるが、要求額とは大きくかけ離れており教・職員の期待に添わないものである。1年以上続く新型コロナウイルス感染症の対応で教・職員は、非常に大きなストレス、感染リスクなどの不安を抱えて業務に従事している。自治体に働く教・職員として、市民の健康と安全を守る責務と同時に感染から子ども、職場を守るために必死の思いで奮闘している。こうした教・職員の奮闘を励ますためにも要求内容を受け止めた回答を求めるものである。

②にかかわって、人事評価を昇給号給数に反映させることに加えて、人事評価による勤勉手当への成績率の反映により、教・職員間の格差が拡大し続けている。令和元年度人事評価結果では期待通りの仕事が出来ていると評価された平均3.0以上の約1,400人の職員が、相対評価では、下位区分である第4区分、第5区分となっており、勤勉手当で差別支給を受けている。昇給号給数でも差別を受けており、2重の差別を受けている。人手が足りない中で、教・職員間の分断をもたらす格差支給は止めるべきである。

③の再任用職員の給与は、大阪府の水準と合わすために経過措置にて引き下げられてきた経過がある。そのため再任用職員の生活は非常に厳しくなっている。フルタイムの再任用職員の業務内容は、定年退職後も定数内として取り扱われ、定年前と同様の仕事に従事している。年金受給が65歳まで段階的に引き延ばされていることを考えれば、本務職員と同様の措置は当然である。非正規職員については、昨年度から会計年度任用職員に移行し、

期末手当については支給されることになっているが、勤勉手当は支給されない。近年、一時金が増える際には勤勉手当に上乘せ、減る場合は期末手当から削減ということが続いている。これでは本務職員と会計年度任用職員の格差は広がる一方であり、解消するための措置をとるべきである。また、昨年の勧告により夏季一時金も削減されることになるが、支給月数の違う本務職員と会計年度任用職員が同じ月数だけ減額されることは不合理である。同じ月数減額するならば、期末手当及び勤勉手当を本務職員と同等に支給するべきである。本務職員の人員削減が続く中、会計年度任用職員は増加しており、今や大阪市に欠かせない職員である。多くの職場で、会計年度任用職員が正規職員の業務を担っているのが実態である。会計年度任用職員への本務職員と同様の措置も必要である。

夏季休暇の問題では、夏季における心身の健康維持、増進、家庭生活の充実のために、その内容の充実が求められている。昨今の気候変動により夏季の異常な暑さの中での勤務は心身に大きなダメージを与えていることから日数を増やすこと、半日の取得を認めることは夏季休暇の趣旨を生かすことになると考えるものであり、その実現を求めるものである。

さて、4月25日から大阪府に3回目となる緊急事態宣言が発出されている。5月31日までとされているが、再延長が行われるのではないかとされている。長期間にわたる外出自粛と営業規制要請は消費需要を抑制し、GDPはリーマンショックを上回る下げ幅を示している。失業者の増加や中小企業の倒産等の負の連鎖は大きくなり、上場企業でさえも経営破綻に追い込まれる事態が起きている。いま、大阪市は市民の命を守るために、大規模なPCR検査で患者の早期発見や無症状感染者の捕捉を行い、保護を図り、医療体制の逼迫を解消し、公衆衛生体制の充実をはかることに全力をあげることが求められている。そして大規模な財政出動で暮らしと営業を守ることが求められている。この1年間緊急事態宣言を発出しては新規感染者数が下がりきる前に、加えてイギリス変異株の流行が懸念されていたにもかかわらず、解除しリバウンドを起こすということを繰り返し、今第4波に直面している。これ以上繰り返してはならない。市民生活も職員の労働実態も限界にきている。令和3年度の大阪市の予算では、相も変わらず夢洲での万博、カジノ推進や梅田北ヤードでの第2期開発等の大企業向けの大規模開発には大きな予算をつけているが、大阪経済の主役となる中小企業への振興費用は少ないと言わざるを得ない。そのために地域経済の回復はすすんでいない。そして、新型コロナウイルス感染症に対する、医療、公衆衛生の体制強化や自治体独自の補償制度の整備は実態に追いついておらず、公衆衛生、医療分野では、保健所や病院の統廃合が大きく影響し、医療崩壊を起こしていると指摘されている。今こそ不要不急の大規模開発をとめ、財政調整基金などを活用し、科学に基づい

たコロナ対策を実施すべきである。そうしてこそ大阪の経済を早期に回復させ、市民生活を守ることにつながるのである。

市労組連は、新型コロナウイルス感染症による消費不況を打開し、経済回復をはかるために民間労組と連携し、大阪市に働く全ての労働者の健康と安全を守り、賃金引上げや労働条件を改善することが、市民の暮らしや雇用を安定させることに繋がるものと位置づけたとりくみを職場と地域ですすめてきた。そして、大阪市では、「市政改革プラン3.0」のもとですすめている市民サービス切り捨てに対して、暮らしを守る施策を充実させ、新型コロナウイルス感染症を乗り越え、市民の暮らし、安全を守る市政とする、市民との共同のとりくみをすすめてきた。

また、春闘では、市民の暮らし雇用を安定させるためには、コロナ禍でも増え続ける大企業の内部留保を労働者に還元させることと、自治体が市民の暮らし優先の施策で、地元の中小零細企業、商店への支援、公契約条例の制定、最低賃金の引上げに努力することで、大阪経済を回復させることが大事であると訴えてきた。新型コロナウイルス感染症の拡大により生じている中小零細企業や個人商店の経営悪化に対しては、消費不況を回復させる消費税減税や国や自治体の補償が経済を持続させる緊急課題であり、大阪の経済破壊を阻止するために必要であることも訴えてきた。

市労組連は、教・職員の賃金や勤務労働条件の引上げとともに、市民生活と営業を守るための大規模なコロナ対策を実施することが、市民サービス向上と新型コロナウイルス感染症による景気の低迷を回復させるものと認識している。夏季一時金の要求額の実現（獲得）や格差を拡大する成績率の廃止、再任用職員、非正規職員への支給増は、必要不可欠なものである。要求の実現が、市民サービスの向上や大阪の景気回復に繋がるものと考えている。申し入れ内容に応える、誠意ある市側の回答をお願いします。

（市）

夏季手当については、各単組から申入れを受けて以降、様々な観点から鋭意検討を重ねてきたところであるが、本日は私どもとしての回答を行うこととしたい。

まず、再任用職員以外の職員についてであるが、期末手当は 1.275 月とする。勤勉手当については原資を 0.95 月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1から第3区分の職員には 0.95 月プラス割増支給、第4区分の職員には 0.938 月、第5区分のうちAの職員には 0.925 月、Bの職員には 0.888 月、Cの職員には 0.850 月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4・第5区分の月数との差にかかる原

資は第1・第2区分の職員に2対1の割合で配分し、扶養手当にかかる原資は第1から第3区分の職員に6対4対1の割合で配分する。

なお、人事評価基準日である3月31日の級と勤勉手当基準日である6月1日の級が異なる職員については、懲戒処分等があった場合を除き、第3区分の月数とする。

次に、再任用職員についてであるが、期末手当は0.725月とする。勤勉手当は原資を0.45月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1・第2区分の職員には0.45月プラス割増支給、第3区分の職員には0.45月、第4区分の職員には0.437月、第5区分のうちAの職員には0.431月、Bの職員には0.423月、Cの職員には0.415月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4・第5区分の月数との差にかかる原資は第1・第2区分の職員に2対1の割合で配分する。

なお、今年度から再任用職員になった職員については、第3区分の月数とする。

次に支給日についてであるが、6月30日、水曜日とする。

なお、期末・勤勉手当の配分は以上のとおりであるが、具体の勤勉手当については、別紙のとおり予め算定した月数を基本とする。ただし、条例に定められている支給総額を超えないよう調整する場合があることにご留意いただきたい。

以上が、夏季手当についての私どもとしての精一杯の回答であるのでよろしくお願いする。

(組合)

いま、市側から夏季手当の回答が示された。

先ほど指摘した内容については、全く触れられていない回答である。回答では、昨年と同じく、様々な観点から鋭意検討を重ねてきたところであるとされているが、検討された中味については一切説明されていない。

今回の夏季一時金要求は、この1年以上新型コロナウイルス感染症の対応で奮闘し困難な状況で頑張っている教・職員を励まし、不安を解消し、生活を後押しするためにも必要な切実な要求である。アンケート調査には、夏季一時金を生活補填金として期待し、増額を求める声が多数寄せられている。教・職員の暮らしを守り、教育活動・公務労働へのモチベーションを高め、働きがいのある職場とするためにも改めて要求内容に沿った回答の再考を求めるものである。

特に非正規職員については、条件の悪さに人が集まらない状況である。採用されても早期に退職される方が多く、現場では、人の確保に苦労している。市労組連は、先にも述べ

たが、問題の重要性に鑑み次のことを再度改めて申し上げる。会計年度任用職員について、期末手当については支給されることになっているが、勤勉手当は支給されない。一時金が増える際には勤勉手当に上乘せ、減る場合は期末手当から削減ということが続いているなかで、本務職員と会計年度任用職員の格差は広がる一方であり、もともとの報酬の低さが厳然としてある中で、これで会計年度任用職員のモチベーションが上がるはずはない。また、昨年の勧告により夏季一時金も削減されることになるが、支給月数の違う本務職員と会計年度任用職員が同じ月数だけ減額されることは不合理である。同じ月数減額するならば、期末手当及び勤勉手当を本務職員と同様に支給するべきである。

会計年度任用職員をはじめ非正規職員に本務職員と同様の措置をとることについて再考を求めるものである。

今年については夏季休暇についても、日数を増やすこと、半日取得を認めることを要求した。この要求については、確定要求書や春闘要求書でも要求しているが、いよいよ夏季休暇の取得期間が目前になってきたこの時期に市側の回答を求めたものである。しかし、回答では一切触れられていない。

繰り返しになるが、夏季における心身の健康維持、増進、家庭生活の充実のために、その内容の充実が求められている。昨今の気候変動により夏季の異常な暑さの中での勤務は心身に大きなダメージを与えていることから日数を増やすこと、半日の取得を認めることは夏季休暇の趣旨を生かすことになると考えている。職場が繁忙になる中で半日取得の職員の要求は痛切である。市側の回答を求めるものである。

市労組連は、大阪市が「住民福祉の増進」をめざす地方自治体としての役割を果たし、これまでの「市政改革プラン3.0」による破壊から再生をめざすとともに、「職員基本条例」を廃止し、地方自治の本旨と公務の重要性を踏まえ教・職員が安心して住民サービスや教育活動にまい進できる労働環境を築くよう求めている。

いずれにしても、再任用職員、非正規職員の一時金問題も含め、提示された市側の回答については持ち帰ることとし、後ほど、改めて市労組連としての態度を表明することとしたい。

会計年度任用職員の一時金の問題について、市側としてどのように解決するかを全く考えていない。他の政令市では問題についての認識を持っている。差があることに関して解消するまでは言っていないが、何とかしないとイケないという認識はされているということを知っている。是非ともこの辺の不合理を解消するために大阪市も足を踏み込んでいただきたい。条例だからということだけではなく、条例を変えていただきたいというふうに思う。もう一つ夏季休暇の問題について、回答になかったが春闘要求や確定要求で上げさ

せていただいているが、7月からいよいよ夏季休暇の取得期間が始まるということで、この時期に改めて要求として出させていただいて、市側からの回答をいただきました。その中で、この問題が一切触れられていないというのは非常に問題だというふうに思う。これについてどう考えているか示していただきたいというふうに思う。

この1枚ものの表の(2)の再任用職員の勤勉手当の第2区分 0.45 プラス 2α となっているが、これは α の間違いか。後確認であるが、その裏の方の支給月数、再任用職員以外の技能労務職以外の部分の α が 0.008 、 f が 0.016 、技能労務職について α が 0.008 、 f が 0.025 でいいか。

(市)

そうである。

(組合)

再任用職員の α は 0.007 でいいか。

(市)

そうである。

(組合)

これは訂正した資料はもらえるのか。

(市)

また、送付させていただく。

(組合)

夏季休暇の要求に対して、何も触れられていないが、組合員から1日取りたいときもあるが半日が取れたらいいのという声がすごく上がってきている。業務が保育所であったら、夏季休暇が入る中で健康診断とかが入る。健康診断ももっと緩やかな時にしてほしいと思う。そういう業務が回っていかないという中で、半日があつたらちょっと分けて取れて仕事ができるし、行きたいところにも行けるというふうに言っていて、やっぱり無理なことではないと思うが、触れられていないというのは何が障害になっているのか、組合員に説明する時にどのように説明したらいいのかを教えてほしい。後、再任用職員について

であるが、どうして同じ仕事をしているのに本務職員と違うのか。会計年度任用職員についても、同じ仕事を頑張っているのにここで何故こんな差がついてくるのかというのがある。そこら辺がちゃんとこちらの要求に対して誠意のある回答になっていないと思うので、ちょっと補足いただけたらと思う。半日休暇のところ何が問題で実施に踏み切れないのか。教えてもらう前に要求を出している。夏季休暇の日数を増やすこと、半日取得を認めること、という要求を出していて、それに対して回答がない。我々の要求が実現するかは別として、考えが違うものに対しては回答がある。今回、回答が全くない。ということは、これは今回、回答していないが引き続き協議させてもらうということなのか。そうであるにしても、要求項目に対して回答が一切にないというのは交渉の在り方としては誠実ではないというふうに厳しく指摘せざるを得ない。要求して回答がないというのはない。当局は管理運営事項であると、我々は違うとこれは労働条件に該当すると。ということで回答をいただきたいとしているがこれは平行線で終わる。どう考えているかというのは必ず回答がある。回答がないというのは、これは労使の交渉においてはあってはならないこと。なぜ今回、回答がないのか。そこを説明いただかないと。今回夏季一時金要求ではなく、夏季要求と標題も書いている。各単組の交渉においてもそういうことは説明している。要求項目に対して回答がないというのは、これはいけない。考えが違っても、要求が実現しなくても、できないとか、それは今困難であるとか回答がある。なぜ今回、回答がないのか。そこをまず説明してもらわないと、交渉にならない。今日出ていただいたのは給与課ということであるが、要求出しているのは先々週から出しているわけで、給与課の事項ではないと言うのであれば、1週間、2週間あったわけであるから、人事課の方に伝えて人事課の方に回答を出してもらうべきはなかったのか。当然そうである。要求を出しているのだから。賃金確定要求は様々な項目があるが、それでもこれは管理運営事項である我々は違うとそこは平行線になる。そこは困難であるとか、ご指摘は分かるが、現状そういう状況ではないとか、そこはご指摘のとおり改善を考えているとか、回答がある。要求項目に対して回答がないというのは、やっぱりベースの部分で駄目である。そのことに対して何等かの反応はないのか。別に正面から答えてほしいということではなくて、やっぱり最低限の礼儀はないのかということを行っている。要求に対して回答がないというのは労使に対して不当な対応である。これでいけると思われたのか。お気持ちは夏が近づいているので分かるが、引き続き協議させていただきたいとかの話が入っているならば、書記長通じて委員長や我々が聞いているならまだしも、そういう話しも一切聞いていない。それで今日回答も一切ない。こんなこと労使の交渉であってはならないことである。今後こういうことがないように、ご指摘のとおり対応をするとか、この問題については、様々な検

討すべき課題があるので、引き続きの協議とさせていただきたいとかいうのをせめて言っていたきたい。後、回答がないというはあってはならないこと。申し訳ないということでもいいか。

(市)

ちょっと、また人事課とそういう話をさせていただく。

(組合)

人事課と違う。これは交渉の場である。窓口の場はこれで回答したのか。回答がないということについては、遺憾であるとかそれでよろしいか。人事課には話しは通っているのか。

(市)

人事課の方には夏季要求について、夏季休暇や職場環境のことがあったので連携はさせていただいている。

(組合)

連携したのに要求に対して回答がないのか。事前に書記長に話しがあって、書記長から委員長や執行委員に伝わっているのなら、そういうことであるということが分かるが、何もないというのはいけない。今後こういうことがないようにきちっと対応していただきたい。それはよろしいか。

(市)

それはそうである。資料も修正して、そこは申し訳ないと思っている。

(組合)

要求項目に対して回答がないというところについても、問題であると。ご指摘の部分があると。

(市)

せめて事前に何か。やり方はあるかと思うが。

(組合)

十分ではなかったと思うが。

(市)

それはそうである。

(組合)

この要求に対する回答協議は、夏は迫っているが、引き続き課題等があるので検討協議させていただきたいと、そういうことでいいか。

(市)

確定要求の中で申し入れいただいているので、そこで人事課の方から回答をさせていただきたいと考えている。

(組合)

それは事前に言っていたら、我々は夏が近づいているから、しかも今年の夏はかなり暑いという予報もされている。5時以降も残っている方がいるが、エアコンが切れる。日によれば滅茶苦茶暑い。毎日残業して苦勞されている。仕事している間はそういう空調管理、室温管理はしないとイケないのではないかな。

人事課は確定要求で回答するから回答しなくていいと思っているのか。

(市)

そこに関しては確認させていただきたい。

(組合)

それはおかしい。確定要求は関係ない。今回の夏季要求で要求項目に入っているのだから。その要求項目に対して、どうするかは論議は当局で必要ではないのか。人事課は確定要求があるから確定要求でやるというのは、それは駄目である。今回の要求項目に入っているのだから、要求項目に対してどう対応するかは当局に必要である。とって、事前に引き続きの交渉の場でやらせてもらうという話しもない。要求項目に対する回答なしに交渉を行うということは有り得ないことである。今回の対応は極めて不十分である。我々の要求は夏が迫っているということであるが、そのことに対してもう話しはしないので、

どうするか整理をしてほしい。

(市)

それは分かった。

(組合)

会計年度任用職員の勤勉手当がない。近頃、増やす時は勤勉手当、減らす場合は期末手当、これは会計年度任用職員がどんどん下がっていく。再任用職員もフルタイムの職員と同じように働いているが支給月数が違う。そういう観点から、検討していただきたい。会計年度任用職員の国の制度はそうであるが、今のところ期末手当だけである。ご指摘の分については、元々会計年度任用職員は年収ベースが低い。それを中心にして生活をされている方がいる。そういう中で当然勤勉手当がほしいと。我々は重大な問題であると考えている。それに対してすぐに改善という形にならなかったとしても、その指摘についての認識はあるのか。

(市)

去年の秋の交渉の時にも、ご指摘いただいて、その時は本務職員と同じ給与制度にしていくということで、諸手当について支給できないものもあるが、支給できると認められるものは同じ制度で支給していくということで、期末手当は去年で言うところと1.3月から0.05月減となったが、その時に勤勉は支給できないので、元々の制度からないので、本務職員と同様の制度でいくということであるので、会計年度任用職員についても同じ月数を減らすことにさせていただいたというところで説明させていただいたというのがあり、今、ここで何か改善してほしいと言われても、できないとしか言えない。

(組合)

それとは別に不合理な制度であると、同一労働同一賃金という観点で考えれば30時間の会計年度任用職員については、それはフルタイムに対する期末勤勉手当が支給されるべきであるし、元々年収が高い方で200数十万。これで生活するのは極めて困難。そういう中で上がる時は勤勉手当で、下がる時は期末手当となるので、どんどん下がっていく。極めて不合理である。それが我々の認識である。フルタイム再任用は同じような仕事をしているのに一時金下がる。これも不合理である。そういう指摘に対してすぐに改善できないとしても、我々の指摘に対してどういう認識、受け止め方をしているか。

(市)

要求されている中身が別に分からないと言っているわけではなく、理解はしている。ただ、仕事の位置付けと年収が低いというところをどう捉えるかというのはあるが、基本的には前歴加算であるとか、本務と同様制度を作っているわけで、そこに対して今我々がすぐに改善しようということは、今のところ正直申し上げて申し訳ないが、思っていないところである。再任用職員についてもそうであるが、人事委員会からの勧告の中で、支給月数のところも勧告がなされているが、それに則って我々は見直しを行ってきているので、そこに対して、おっしゃっている中身はもちろん分かっているが、それに対して改善というか上げないといけないというふうには、正直今のところは思っていない。

(組合)

教育現場は期限付講師という1年単位の方がいるが、その方たちはこの手当に関しては本務と変わらない。期限付講師で2.225月、これは市長部局ではないのではないか。これは教育現場の特有である。多分、再任用職員の方はそれ以上の仕事をしていると思う。それだけの経験を積んでいて定年退職されて、その後の話しである。当然仕事の分量を考えたら本務以上にやっている方もいるし、そういう方を何人も聞いている。再任用職員ということで半分近くになっている。これはどう考えても不合理である。教育現場特にそういうことがある。その辺はもうちょっと考えてもらわないと困る。大阪市だけ改善できるということは中々ないと思うが。会計年度任用職員で言えば、期末手当から削減しなかった政令市どこかあったかと思う。1.3月のままのところ。逆に言うとそういう判断もできるはずだと。何が何でも国がやり方に従う必要も基本的にはないはずだから。そこはやっぱり独自の解釈みたいなものを考えられないことはないということをしっかり踏まえてほしい。

国のマニュアルはあるが、それをどう賃金の実態、労働条件の向上に生かしていくかというのはあくまで自治体の考えであるので、その辺から言えば、全く考えられていないというのは非常に残念だと思う。だから一時金の問題でも、さきほどの回答でいけば、勤勉手当がずっと増えていって、期末手当がずっと下がっていったら、正規と会計年度任用職員の差が広がる一方で、それは仕方がないという考えであるということになるので、それはおかしいというのが我々の考えである。職場でも会計年度任用職員がどんどん増えていって、正規から置き換えられていって、その重要さも高まっている中でその労働に答える賃金労働条件の向上のために考えていただきたい。フルタイムの正規と30時間の会計年度任用職員で同じ0.05月、減額する月数を按分で変えろとか方法があるかと思う。その辺、是

非とも知恵を絞って、不合理的解消について、一気にいかなくも少しずつでも改善に向けて、検討していただきたいと思う。

さきほど要求している中身が分かると言っていたので、やっぱりそうであると思ってくれていると思っていたが、無理みたいな感じで言われたら、やっぱり現場の声が届いてないのかというふうに思う。実際、今の会計年度任用職員で言ったら、保育所の休日保育担当は会計年度任用職員がやっている。仕事量が増えている中で、その方がいうにはやっぱり本務してもらわないとしんどいと、もう辞めたくないと。冗談だと思うが、本当に辞められるとこちらも困るので。そういう声が聞こえるのは、同じように仕事をしているのに、給料のところで差がつけられているというのが特に増えてきている。特に保育所では再任用職員、会計年度任用職員、任期付職員など様々な職員がいるが、保護者から見たらやっている仕事は同じで、市民の方は別に誰がどういう職員かは思っていない。我々是不合理なことは不合理だと組合としては言っていくが、その中身を前向きにプラス方向で受け取ってもらっていると思っていたが、今の発言で我々の思いは伝わっていない。伝わっている中で、思いは分かるが今のこの状況では難しいとか、こういうのが障害になっているとか、いうのであれば分かるが、要求は聞いているけど、その要求何だというふうに思われているのだということが、私はすごく悲しくなってしまう。組合員に私は何と言ったらいいのかと思うぐらい。我々が要求していることは、間違っているとは思っていない。本当に皆生活がかかっているし、その中身を分かってもらっている。検討してもらっている。前向きな検討をしようとしている。今の状況はこうであるというふうに回答されるならともかく、話を聞いていると誠意がなさすぎとか、そういうのをきちっと議論してほしい。職場から後押しをして、ここに来ている。その思いが伝わってなかったのはショック。我々の要求は受けてくれている。その中身に対して前向きに検討しているというふうに思っていて帰りたいが、そうではないように聞こえてしまったので。

(市)

それは全体の話しか。3.0月プラス50,000円の部分とかそこを含めた話しか。

(組合)

それも含めてであるが、発言がちょっと。

(市)

去年の経緯から話をさせていただいたと思うが。会計年度任用職員の話しで言うと基

本的には本務と同じような給与制度を使っている、手当で支給できないものは支給できないが、支給できる部分は支給して、本務と同じようにやっている、そこで生活の実態であるとか、職場の実態であるとかで、おっしゃっていただいていることについて、理解はできる。ただ、できるかできないか、それをやるべきかどうかは、検討するが、我々としては他の職員との整合性を考えながら、国とか他都市を注視しながら、こういったことが正しいのかということで作っていくので、それが要求されていることに全然答えられていないということであれば、結果としてはそうかもしれないが、それを前向きに検討とかになるとどんどんやっていくということになるので、それはできないこともあるので、そこで言うと今要求されていることに対して、今回は要求に対して答えていない部分があったかもしれないが、少なくともできないことが多いと思う。それはもうその時々というか、個別の事象によって検討をしていかなければならないと思っている。今おっしゃっていただいた内容も話しとしては、理解しているつもりである。

(組合)

思いは聞いていただいているということであるので、引き続きそれについては我々も他都市の状況も聞きながらやっていくので、その声を聞いていただいて、検討して改善に向けて努力していただきたいというふうに思う。

(市)

また、確定要求の時にまたしていただけると思うが、それはその時また交渉させていただくので。

(組合)

再任用職員の一時金については人事委員会の勧告にもあるが、会計年度任用職員については国の制度がある。その中で現行の枠の中では、改定は極めて困難だとおっしゃっている。たしかに当局としては、そういう中で仕事をしなければならない。ただ先ほど申し上げたとおり、元々ベースは低い。すでに上限に張り付いている方がかなり多い。制度の枠はあるけれど、その中でどういう改善ができるのかと、制度そのものをどう変えていくのかと、やっぱり同一労働同一賃金という方向性からしたら、やっぱりこの内容は不誠実だと思う。会計年度任用職員の期末手当を下げるのは、なしだと思う。いずれ破綻する。上げる時は勤勉手当、下げる時は期末手当、どんどん差が大きくなっていく。なぜ、同じだけ期末手当から減らすのかそれはおかしい。制度の中で孕んでいる問題点については、早

急に検討して、そこは制度そのものを変えなければいけないというか、方向性も検討してほしい。引き続き検討をお願いします。

先ほど言われた資料の正しいものをいただくことと、夏季休暇の対応について、またご連絡いただくということでよろしくお願いします。